

# **Las transformaciones de la burocracia provincial: capacidades del Estado en la provincia de Córdoba<sup>1</sup>**

Sofía Conrero – Universidad Católica de Córdoba

Martin Lardone – Universidad Católica de Córdoba

## **1. Introducción**

A partir de las políticas de descentralización llevadas adelante en Argentina desde la década de los ochenta, las provincias han adquirido una importante serie de nuevas funciones lo cual las ha obligado a ampliar y diversificar sus estructuras burocráticas y administrativas. Este trabajo busca abordar las transformaciones ocurridas durante los últimos veinte años en la organización burocrática de la provincia de Córdoba. El trabajo pretende indagar dos aspectos de la organización burocrática: por un lado, el diseño organizacional institucional (leyes de Ministerios) y la división del trabajo que ello implica; y por otro lado, las transformaciones en los sistemas de empleo público provincial (carrera administrativa, sistemas de ingresos, etc.). Nos interesa, en particular, poner en relación estas dos transformaciones, para

---

<sup>1</sup> Ponencia al 6° Congreso Argentino de Administración Pública (Resistencia, Chaco, 6 al 8 de Julio de 2011). Los autores agradecen a la Secretaría de Investigación de la Universidad Católica de Córdoba y al Ministerio de Ciencia y Tecnología –a través del subsidio GRF 2008- del Gobierno de la Provincia de Córdoba por financiar este proyecto de investigación. Para este trabajo se contó con la colaboración de Mercedes Carballo, Melisa Gorondy, Camila García, y especialmente de Juan Manuel Rubio y Alvaro Martos, en la recolección estadística y armado de la base de datos.

analizar en que medida una impacta sobre la otra. Suponemos, en este sentido, que los cambios organizacionales pueden estar vinculados con los cambios en el sistema de gestión de recursos humanos por dos vías diferentes. De este modo, una primera hipótesis plantea que los cambios en el sistema de gestión del empleo público son una consecuencia del crecimiento y la complejización de la estructura burocrática, lo cual genera la necesidad de nuevas herramientas para gestionar dicha estructura. La hipótesis alternativa invierte la relación causal, y supone que los cambios en el sistema de gestión de recursos humanos generan modificaciones en la estructura burocrática, al permitir nuevos mecanismos de ingreso, trasposos entre agencias, u otro tipo de movimientos de personal.

Así, para analizar estas hipótesis, nuestro trabajo se divide en tres partes. En primer lugar, analizamos las transformaciones ocurridas en el sistema de empleo público en la provincia durante el período analizado. En segundo lugar, analizamos las principales transformaciones en la estructura burocrática durante el mismo periodo. En tercer lugar, revisamos nuestras hipótesis alternativas en función de la relación entre las dos transformaciones analizadas previamente.

## **2. El sistema de empleo publico en la provincia de Córdoba**

En la provincia de Córdoba, la Constitución Provincial del año 1997, reformada y sancionada en el año 2001, establece las normas básicas que garantizan un servicio civil meritocrático, es decir, un conjunto de normas

generalizadas para regir el comportamiento burocrático y procedimientos basados en el mérito para el reclutamiento, la promoción y la estabilidad del empleo (Schneider, 2001). Asimismo, un sistema meritocrático implica tres características fundamentales: reclutamiento por mérito mediante pruebas competitivas, procedimientos específicos para contratar y despedir y carrera profesional basada en la promoción interna (Rauch y Evans, 2000).

Así, en su artículo 23, referido a los derechos del trabajador, establece el derecho a la estabilidad en los empleos públicos de carrera, no pudiendo ser separados del cargo sin sumario previo, que se funde en causa legal y sin garantizarse el derecho de defensa; y al escalafón en la carrera administrativa (Inc. 13).

En lo que refiere a los principios de igualdad y mérito, están garantizados en el artículo 174, en el cual se expresa que "...el ingreso a la Administración Pública se hace por idoneidad, con criterio objetivo en base a concurso público de los aspirantes, que asegure la igualdad de oportunidades. La ley establece las condiciones de dicho concurso, y los cargos en los que por la naturaleza de las funciones, deba prescindirse de aquél.". Sin embargo, este artículo deja una puerta abierta a la posibilidad de que un cierto tipo de cargos –aquellos que lo requieran por la naturaleza de sus funciones- queden exentos del concurso público. No se indica en esta norma qué naturaleza de funciones implica la necesidad de designaciones directas.

En consonancia con estos principios, la Ley N° 7233 -"Estatuto del Personal de la Administración Pública Provincial"-, sancionada el 26 de diciembre de 1984, contempla las relaciones de todas las personas que presten

servicios en la jurisdicción del Poder Ejecutivo, excluyéndose explícitamente los cargos electos, Ministros, Secretarios Ministros, Fiscal de Estado, Procurador del Tesoro, Secretarios, Subsecretarios y personal con regímenes especiales. Y abarca aspectos referidos a ingresos y reingresos, egresos, deberes y prohibiciones, derechos del agente, régimen disciplinario, reconocimiento y actividad sindical y la Comisión de Relaciones Laborales.

En estos ítems, la normativa consagra los contenidos básicos referidos a los derechos sociales y laborales de los agentes que se desempeñan en la esfera pública. De esta forma, regula el derecho a la estabilidad laboral, y al mantenimiento de la jerarquía y nivel alcanzado dentro de la carrera administrativa, contemplando también las causales por las cuales se pierde esa condición.

Un aspecto que no ha sido contemplado por la Ley N° 7.233 se refiere al establecimiento de criterios vinculados a la selección de personal, si bien la misma contempla la manera de ingresar a la Administración Pública, no se explicita claramente qué criterios se tendrán en cuenta para que se produzca el ingreso de una persona. Otro aspecto que se menciona someramente se refiere a las actividades de capacitación, las cuales incluyen, a grandes rasgos, la realización de cursos de perfeccionamiento destinados a mejorar la eficiencia de la administración pública provincial, y el otorgamiento de licencias y franquicias horarias para iniciar o completar estudios en los diversos niveles de enseñanza o perfeccionamiento.

Además del Estatuto del Personal de la Administración Pública Provincial, existen varios regímenes más que no están unificados, como son el

del personal de la salud, el del personal docente, el del personal de vialidad, el de EPEC (Empresa Provincial de Energía de Córdoba), personal del área de cultura (músicos, bailarines) y un régimen que incluye a los agentes públicos no contenidos en la administración pública (se refiere al personal contratado por las distintas dependencias estatales bajo el régimen de Locación de Obras). Se evidencia de esta manera la inexistencia de un régimen unificado que abarque y regule a todos los miembros de la Administración Pública Provincial.

Esta situación se va a ver modificada con la sanción de la Ley N° 8575 del año 1996, denominada de “Reorganización del Sector Público Provincial”, la cual realiza un reagrupamiento transitorio de los cargos y la suspensión de la vigencia del escalafón previsto por la Ley N° 6.403. Asimismo, se fija un plazo de 180 días para elaborar un nuevo proyecto de escalafón que asegure la carrera administrativa en base a concurso para la cobertura de vacantes.

Es importante mencionar que esta ley se sanciona durante el gobierno del radical Ramón Bautista Mestre, en un contexto de emergencia económica de la provincia, por lo que las medidas que se contemplan en esta norma tienden esencialmente a alcanzar objetivos de índole económica y de saneamiento de las cuentas de la provincia. Por lo tanto, las modificaciones en el escalafón no responden a una planificación estratégica de la gestión de los recursos humanos de la provincia, sino únicamente a un congelamiento y/o reducción del gasto en personal.

Si bien en dicha norma se establecía un plazo de 180 días para sancionar una nueva ley de escalafón administrativo, recién en el año 2007 -10 años después- se va a sancionar esta normativa.

Sin embargo, durante esos 10 años se produjeron nuevas modificaciones en el régimen del personal público de la administración cordobesa, que tuvieron que ver principalmente con una serie de reformas llevadas a cabo por el gobierno justicialista de José Manuel De la Sota, emprendidas a partir del año 2000 con la sanción de tres leyes denominadas del “Estado Nuevo”: Ley N° 8.835, denominada “Carta del ciudadano”, Ley N° 8.836, denominada “Modernización del Estado” y Ley N° 8.837, denominada “Incorporación de capital privado al sector público”.

La sanción de estas leyes se enmarca en un proceso general de reforma vinculado a una serie de acuerdos de la provincia con los Bancos Multilaterales de Desarrollo, a los fines de obtener una serie de préstamos. Sin embargo, no todas las medidas aprobadas en estas reformas constituyen exigencias de estos organismos internacionales, sino que habrían sido aprovechadas por el gobierno provincial para incluir otras reformas propias del gobierno, tal como algunas de la Carta del Ciudadano (Lardone, 2006).

En lo que refiere específicamente a reformas en el sistema de función pública, la Ley de Modernización del Estado es la que va a impactar en mayor medida, ya que plantea una reinversión del sector público provincial, que implica la reconversión, reasignación y capacitación de agentes y empleados públicos (Art.18) y prevé:

- La realización de un censo de recursos humanos para obtener una debida cuantificación de su componente, la evaluación de perfiles profesionales y técnicos, la evaluación del clima organizacional y la detección de actividades desarrolladas y necesidades insatisfechas (Art. 22).

- La implementación de una credencial única para identificar a los agentes y empleados públicos (Art. 23).
- Y la reasignación de personal a los fines de reubicar a los agentes y empleados públicos en el ámbito que resulten necesarios, para obtener una adecuada racionalización de los recursos humanos (Art. 26).

El punto central de esta ley tiene que ver con una serie de medidas para el achicamiento del Estado, tales como: facilidad para egreso del empleado público a la actividad privada (Art. 27), jubilación automática (Art. 28), pasividad anticipada voluntaria (Art. 29), transferencia a la actividad privada (Art. 30), retiro voluntario (Art. 31), prohibición de reingreso (Art.32), condiciones de traspaso de empleados públicos a una nueva sociedad (caso agencias) (Art. 39 y 40), Fondo de Reconversión Laboral (Art. 42) y protección de la integridad del salario del empleado público (Art. 43).

Estas medidas, si bien corresponden a reformas en los sistemas de función pública dentro de las denominadas reformas de segunda generación, no podrían incluirse legítimamente dentro de ellas, ya que se trata finalmente de simples reducciones de la planta de personal y se vinculan más a los procesos de achicamiento del Estado de las reformas de primera generación (Oszlak, 2003).

Esta interpretación reducida de los objetivos de esta ley a una simple reducción de personal se ve reforzada al analizar los decretos reglamentarios de esta ley vinculados al personal público, los cuales se refieren en su totalidad a las medidas de achicamiento del Estado mencionadas.

Es importante mencionar también que, tal como ya se adelantó, estas reformas se sancionan e implementan manteniendo el congelamiento de la carrera administrativa, vigente desde el año 1996. Esta situación presenta una paradoja en la función pública, ya que con las leyes del Estado Nuevo se plantean reformas tendientes a la flexibilización de la gestión de los recursos humanos, bajo los lineamientos de la nueva gestión pública, sobre una base de un servicio civil meritocrático incompleto. La flexibilidad sin mérito es una herramienta al servicio de unos pocos, con altos riesgos de que el empleo público sea vulnerable a la politización partidista y a la captura por los intereses particulares (Longo, 2004).

Finalmente, en el año 2007, se sanciona la Ley N° 9.361, la cual legisla respecto del nuevo Escalafón para el Personal de la Administración Pública Provincial, pendiente desde el año 1996. Esta ley consagra un principio del sistema meritocrático de servicio civil, el de la carrera administrativa.

Esta ley define la carrera administrativa como "...el conjunto de derechos y obligaciones mediante los cuales los agentes realizan el proceso de tránsito por cargos del estado conforme a disposiciones que regulan su ingreso, permanencia, movilidad y egreso..." (Art. 2) y fija las condiciones para la promoción, a saber: "...permanencia, idoneidad, desempeño, capacitación vinculada a las funciones y aprobación de prueba de suficiencia –en caso de estar prevista su realización-." (Art. 3)

Establece además los principios de igualdad y mérito para el ingreso, señalando que todo ciudadano tiene el derecho de ingresar a la Administración Pública Provincial, previo concurso público, y acreditando el cumplimiento de



las condiciones generales que estipula el Estatuto del Personal (Ley N° 7233) (Art. 6). El principio de igualdad se restringe al ingreso por la categoría inicial de cada agrupamiento, ya que para el resto de las categorías las coberturas de vacantes se realizan de manera interna (Art. 5 y 10). En el caso de los agrupamientos profesional y técnico, para el ingreso se priorizarán los agentes de planta permanente que hayan obtenido el título habilitante, y sólo en el caso de que la vacante no pudiera ser cubierta por concurso interno, se realizará el llamado a un concurso abierto y público (Art. 13).

Asimismo, define los tramos, agrupamientos y categorías y prevé los procedimientos de cobertura de vacantes, las políticas de capacitación – componente principal de los requisitos para la promoción-, y la autoridad de aplicación –Comisión Laboral de Concurso y Promoción- y su composición.

El Decreto Reglamentario N° 1641-07 del mismo año 2007 va a reglamentar las promociones, estableciendo los requisitos mínimos de capacitación requeridos para la misma, así como también la realización de evaluaciones de idoneidad y desempeño en sus funciones. Asimismo, amplía el procedimiento para la cobertura de vacantes y para la realización de los concursos, así como también la conformación de la Comisión Laboral de Concurso y Promoción de cada jurisdicción.

Avanzando en la implementación de la ley de Escalafón, el Decreto N° 1.642-07, del año 2007, va a reglamentar el procedimiento concursal para la cobertura de los cargos vacantes de Supervisión y Personal Superior, facultando a los Ministros y Secretarios de Estado a convocar a los concursos

de supervisión y personal superior para cargos aprobados por las respectivas orgánicas.

Si bien la ley fijó un plazo de 180 días posteriores a la publicación de la misma para que el Poder Ejecutivo establezca las nuevas estructuras orgánicas, recién en febrero del año 2010, a través del Decreto 16-10, el Poder Ejecutivo estableció dichas estructuras, punto inicial de la convocatoria a cobertura de vacantes.

A la fecha, el Poder Ejecutivo ha realizado concursos de títulos, antecedentes y oposición para cubrir las vacantes de los cargos de Director de Jurisdicción, Sub-Director de Jurisdicción y Jefe de Área (735 cargos) (Decreto N° 888 del 16 de junio de 2010) y ha realizado el llamado a concursos para Jefe de Sección, Jefe de División y Jefe de Departamento (583 cargos) (Decreto N° 2500 del 29 de diciembre de 2010).

A manera de síntesis de la base normativa de la función pública de la provincia de Córdoba, y de los cambios operados en dicho marco legal, podemos puntualizar los siguientes aspectos:

- Los principales momentos de reformas del sistema de función pública en Córdoba han sido la sanción del Estatuto del Personal de la Administración Pública Provincial (año 1984) y su respectivo reglamento (año 1986), la Ley de reorganización del Sector Público Provincial (año 1996) que suspende el escalafón vigente del año 1980, la Ley de Modernización del Estado (año 2000) y el nuevo Escalafón para el personal de la Administración Pública Provincial (año 2007) y sus respectivos reglamentos (años 2007 y 2010).

- El sistema meritocrático de la función pública está completamente garantizado en la provincia de Córdoba en términos normativos, ya que las leyes vigentes consagran los principios de igualdad y mérito a través de los siguientes instrumentos: ingreso y cobertura de vacantes por concursos públicos que acrediten la idoneidad de los candidatos, estabilidad en el cargo y carrera administrativa por mérito<sup>2</sup>.
- Sin embargo, estos principios fueron incorporándose a nivel normativo a lo largo de 16 años, durante los cuales también se produjeron reformas vinculadas al achicamiento del Estado y a la flexibilización en la gestión de sus recursos humanos, en un momento en el cual se encontraba suspendida la carrera administrativa, generando situaciones de incorporación de personal a través del sistema de contrataciones.

### **3. La transformación de la estructura burocrática en la provincia de Córdoba<sup>3</sup>**

En este punto analizamos centralmente dos dimensiones vinculadas a la transformación de la estructura burocrática en la provincia de Córdoba. Por un lado, analizamos la modificación de la estructura orgánica, principalmente en lo que respecta a la cantidad y al tipo de dependencias en que esta dividida

---

<sup>2</sup> El informe “Evaluaciones subnacionales de Buen Gobierno” de CIPPEC le otorga al indicador sobre la existencia de normas que regulen el servicio civil en la provincia de Córdoba el puntaje máximo, 100 (CIPPEC, 2009a), en línea con el análisis que estamos realizando.

<sup>3</sup> La información correspondiente a planta de personal total, por jurisdicción y por agrupamientos/sub-agrupamientos fue obtenida de las Leyes de Presupuesto para los años 1984 a 2008. Debido a la imposibilidad de obtener las leyes de Presupuesto para los años 1991, 1996, 1997 y 1998, estos años están ausentes de nuestro análisis. Asimismo, los años 2007 y 2008 presentan dificultades para su imputación por cuanto se han introducido modificaciones en el registro de la información por parte de la Administración Pública provincial. Por otro lado, la información correspondiente a la estructura orgánica de la Administración Pública provincial fue obtenida de las diferentes Leyes Orgánicas de Ministerios.

la estructura orgánica del Poder Ejecutivo<sup>4</sup>. Por otro lado, analizamos las modificaciones en la estructura de la planta de personal (empleo público) en la provincia.

Respecto de la primera dimensión, hacemos hincapié en la variación numérica de las dependencias de la Poder Ejecutivo provincial lo cual supone analizar la variación del número de Ministerios y de Secretarías que conforman el primer nivel de decisión política luego del Gobernador y Vice-Gobernador. Podemos observar, entonces, el modo en que a lo largo del periodo 1983–2008 la estructura orgánica del Poder Ejecutivo ha ido variando en términos del número de dependencias.

La tabla 1 muestra la evolución del número de ministerios y secretarías desde el inicio de nuestro período. Observamos, que el número de ministerios se mantiene relativamente constante durante la segunda mitad de la década de los '80, y luego disminuye a principios de la década de los '90, caída que se acentúa a partir del año 1995. A partir del año 1999 observamos que hay variaciones sustanciales en el número de ministerios (que disminuye inicialmente pero que luego vuelve a aumentar desde 2003), mientras que aumenta el total de dependencias por el aumento en el número de secretarías. Así, a partir del año 2003 el número de secretarías permanece estable lo que provoca que disminuya la proporción de secretarías por Ministerios. Podemos

---

<sup>4</sup> El número y denominación de los Ministerios y Secretarías del Poder Ejecutivo son dispuestos por la *Ley Orgánica de Ministerios*; dicha ley establece la estructura funcional del Poder Ejecutivo. Lo establecido por esta ley puede ser modificado de dos maneras: la primera de ellas, a través de modificaciones parciales sobre la estructura funcional dispuesta inicialmente, pudiendo ser estas modificaciones de creación, supresión o fusión de Ministerios o Secretarías; modificaciones que implican la sanción de *Leyes Modificadoras de la Ley Orgánica de Ministerios*; la segunda opción de cambio esta representada por la sanción de una nueva Ley Orgánica de Ministerios, legislación que no modifica la Ley Orgánica vigente sino que reemplaza a esta y a todas sus leyes modificatorias.

interpretar este dato como que las modificaciones a nivel Ministerial no significan transformaciones concomitantes a nivel del resto de la estructura del Estado en el número total de dependencias, pero sí en la forma en que estas se agrupan y se distribuyen.

Table 1: Evolución de la estructura orgánica del Poder Ejecutivo provincial, 1984-2007

Año	Ministerios	Secretarías	Total	Total Personal
1984	10	3	13	61240
1985	10	3	13	65155
1986	11	5	16	69470
1987	11	3	14	70954
1988	11	3	14	74610
1989	11	3	14	74791
1990	11	3	14	75631
1991	9	0	9	NA
1992	9	0	9	75283
1993	10	0	10	77458
1994	10	0	10	79055
1995	5	2	7	79529
1996	5	2	7	NA
1997	5	2	7	NA
1998	5	2	7	NA
1999	8	2	10	68109
2000	8	2	10	67928
2001	4	5	9	67578
2002	4	5	9	64566
2003	4	5	9	63503
2004	8	2	10	61000
2005	8	4	12	60894
2006	8	4	12	60897
2007	10	6	16	NA

El número total de empleados puede no coincidir exactamente con el total registrado en las leyes de Presupuesto; esto es por ajustes menores y omisiones de ciertos agrupamientos de personal que resultan una proporción insignificante del total.

Respecto de los cambios y la evolución de la planta de personal de la administración pública provincial, en la Figura 1 puede observarse la evolución del total de la planta de personal para todos los años del período considerado (excepto para los años 1991 1996, 1997 y 1998 de los que no se tiene información). El principal punto de observación es que existe un sostenido aumento en el total de personal empleado en las diferentes dependencias del Estado provincial desde el comienzo del período hasta el año 1995 a partir del

cual empieza a revertirse esta tendencia, produciendo una reducción de la planta permanente de la Administración Pública provincial.

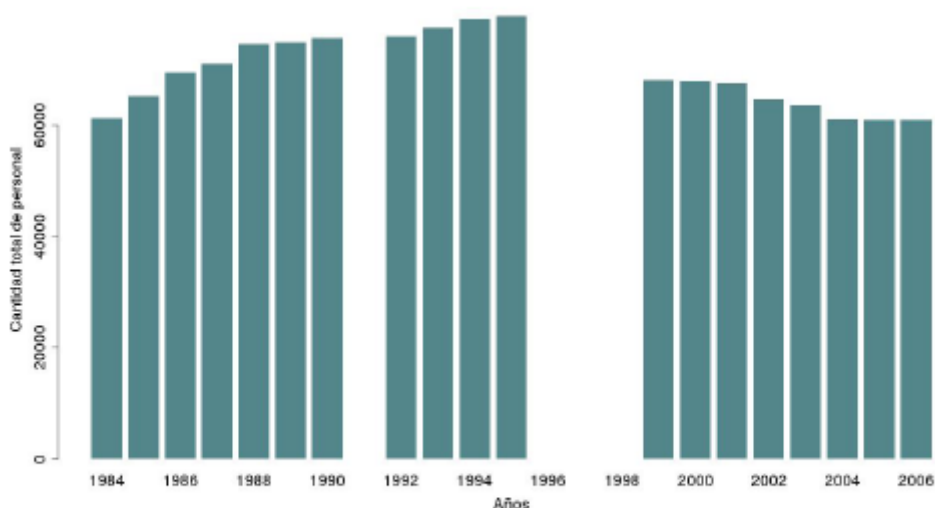


Figure 1: Cantidad total de personal, 1984-2006

Si se analiza el total de personal por jurisdicción se observan ciertas heterogeneidades hacia adentro de cada jurisdicción. La evolución está resumida en la Figura 2. Los dos principales ministerios en función de su tamaño (Ministerio de Educación y Ministerio de Salud) presentan una evolución similar a la evolución del total de personal de la provincia. En el caso de las restantes jurisdicciones esta observación resulta mas complicada ya que no se puede ver la evolución para todo el período. En algunos casos esto se debe a que algunos Ministerios asumen funciones que antes recaían en otra repartición. En otros casos, hay jurisdicciones que pierden competencias, o que desaparecen. Si bien la comparabilidad temporal es consecuentemente complicada, se puede observar claramente la gran transferencia de personal

operada en el Ministerio de Gobierno (MINGOB), el incremento sostenido en la planta de personal del Ministerio de Seguridad (MINSEG) y la transferencia del personal del Ministerio de Industria y Comercio Exterior y del Ministerio de Trabajo a otras dependencias de la Administración pública provincial.





Como nos planteamos al principio, este trabajo pretendía indagar dos aspectos de la organización burocrática: por un lado, el diseño organizacional institucional (leyes de Ministerios) y la división del trabajo que ello implica; y por otro lado, las transformaciones en los sistemas de empleo público provincial (carrera administrativa, sistemas de ingresos, etc.). Suponíamos, en este sentido, que los cambios organizacionales pueden estar vinculados con los cambios en el sistema de gestión de recursos humanos por dos vías diferentes.

Una primera hipótesis planteaba que los cambios en el sistema de gestión del empleo público son una consecuencia del crecimiento y la complejización de la estructura burocrática, lo cual genera la necesidad de nuevas herramientas para gestionar dicha estructura. Cabe mencionar que no hemos encontrado elementos concluyentes en este sentido, principalmente porque no hay datos muy claros sobre el crecimiento de la estructura burocrática. Si hay, sin embargo, datos sobre su complejización y sobre las diferentes variantes que adquieren el empleo público, y las formas organizacionales. Si bien esta complejización coexiste con las transformaciones recientes en los procesos de gestión del empleo público provincial, resta por ver más en detalles los mecanismos explicativos de esta relación.

Una segunda hipótesis invertía la relación causal, y suponía que los cambios en el sistema de gestión de recursos humanos generan modificaciones en la estructura burocrática, al permitir nuevos mecanismos de ingreso, trasposos entre agencias, u otro tipo de movimientos de personal. Si

bien tampoco encontramos elementos concluyentes en este sentido, sobre todo en lo que respecta a la relación causal, si podemos afirmar que existe cierta correlación entre estas dos tendencias. Sin duda debemos avanzar en explorar las relaciones causales en este sentido.

## **Bibliografía**

- CIPPEC (2009). Evaluaciones subnacionales de Buen Gobierno. En: <http://www.cippec.org/buengobiernosubnacional/argentina.php>.
- LARDONE, Martín (2006). Coerción y política. Bancos Multilaterales de Desarrollo y relaciones intergubernamentales federales en la reforma del Estado en la provincia de Córdoba. En: LARDONE, Martín y CINGOLANI, Mónica (2006). Gobiernos bajo presión. Córdoba: EDUCC
- LONGO, Francisco (2004). Mérito y flexibilidad: la gestión de las personas en las organizaciones del sector público. Barcelona: Paidós.
- OZSLAK, Oscar (2003). El Servicio Civil en América Latina y el Caribe: Situación y Retos Futuros. En: Echebarría, Koldo (ed.) (2003). Servicio Civil: Temas para un diálogo. Washington: BID.
- RAUCH, James y EVANS, Peter (2000). Bureaucratic structure and bureaucratic performance in less developed countries. En: Journal of Public Economics, N° 75, 2000.
- SCHNEIDER, Ben Ross (2001). La política de la reforma administrativa: dilemas insolubles y soluciones improbables. En: Reforma y Democracia. No. 20, Junio 2001.

## **Legislación**

- Constitución Provincia de Córdoba de 1987 - Reformada y sancionada 2001

- Ley 7233/1984 - Estatuto del personal de la Administración Pública Provincial
- Ley 8575/1996 - Reorganización del Sector Público Provincial
- Ley 8835/2000 - Carta del Ciudadano
- Ley 8836/2000 - Modernización del Estado
- Ley 8.837/2000 - Incorporación de capital privado al sector público
- Ley 9361/2007 - Escalafón para el personal de la APP
- Decreto Reglamentario 1641/07 (de la Ley 9361)
- Decreto 888/10 - Llamado a concurso público
- Decreto 2500/10 - Llamado a concurso público